

## **СОРОЧИШИН М. В.**

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, доцент

### **УЧАСТЬ ВІЛЬНО ОБРАНИХ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРАЦІВНИКІВ У ПОГОДЖЕННІ АКТІВ РОБОТОДАВЦЯ**

Тристоронній соціальний діалог об'єднує уряд, працівників і роботодавців для цілей формування державної політики, розроблення та прийняття трудового законодавства, а також в процесі прийняття інших рішень, що в подальшому впливають на соціальних партнерів. Соціальний діалог є ключовим інструментом у справі забезпечення гідної праці, всебічного розвитку та соціальної згуртованості [1, с. 1–2].

Основними представниками працівників у соціальному діалозі виступають професійні спілки. Проте, на локальному рівні згідно зі ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», суб'єктами соціального діалогу від сторони працівників можуть бути також вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників [2].

Проект Трудового кодексу України № 1658, який наразі знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, передбачає визнання вільно обраних представників працівників суб'єктом трудових правовідносин [3]. Проект містить ряд положень, що встановлюють повноваження вільно обраних представників працівників та особливості їх участі у соціальному діалозі на локальному рівні. Разом з тим, на нашу думку, окремі положення Проекту на практиці будуть майже нереалізовані.

Положеннями проекту Трудового кодексу України, так само як і приписами Закону України «Про соціальний діалог в Україні», передбачена фактична монополія профспілок на представництво працівників на локальному рівні соціального діалогу, адже вільно обрані представники найманих працівників можуть бути суб'єктом колективних трудових відносин виключно у випадку відсутності на підприємстві, в установі, організації первинної профспілкової організації. Проте, ст. 5 Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, фактично передбачено можливість діяльності в межах юридичної особи як первинної профспілки, так і вільно обраних представників найманих працівників, за умови, що діяльність останніх не буде послаблювати інтереси профспілки [4].

Одним із головних недоліків Проекту в частині визначення повноважень вільно обраних представників працівників, на нашу думку, є фактична відсутність механізму реалізації права даних представників на участь у процесі прийняття локальних актів. Так, відповідно до

ч. 3 ст. 12 Проекту, якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників.

Проте окремими положеннями Проекту, якими передбачено погодження локальних актів роботодавця, право вільно обраних представників працівників на участь у погодженні не визначена.

Наприклад, ч. 3 ст. 136 Проекту передбачено, що в юридичних особах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором, а якщо такий договір не укладався нормативним актом роботодавця, прийнятим за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем, але не більше встановленої тривалості робочого тижня (статті 130 і 131 цього Кодексу). За відсутності первинної профспілкової організації (профспілкового представника) п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем самостійно. Тобто, у випадку відсутності профспілки, погодження питання про запровадження шестиденного робочого тижня з вільно обраними представниками працівників не передбачено.

Даний підхід розробників проекту Трудового кодексу України виглядає цілком нелогічним з огляду на наступне. На більшості підприємств, установ, організацій, де створені первинні профспілкові організації, зазвичай укладаються колективні договори, адже працівники, як неодноразово було зазначено експертами МОП, створюють свої представницькі організації переважно з метою ведення колективних переговорів. Дана позиція, зокрема, була висловлена Європейським судом з прав людини у справі *Demir and Baykara v Turkey*. Тому факт того, що в юридичній особі не укладено колективного договору, зазвичай свідчить про відсутність створеної працівниками даної юридичної особи первинної профспілкової організації. З огляду на зазначене, приписи Проекту щодо погодження роботодавцем окремих питань з профспілкою у випадку, коли колективних договір не укладався, на практиці не будуть мати ніякого значення.

Вважаємо, що у даному випадку, окремі питання трудових відносин, що мають визначатись колективним договором, повинні, у випадку, коли колективних договір не укладено, погоджуватись з вільно обраними представниками найманих працівників. Недосконалість положень Проекту полягає також в тому, що проект в деяких випадках все таких

передбачає погодження окремих умов з вільно обраними представниками найманих працівників. Зокрема, ст. 212 проєкт передбачено погодження систем оплати праці.

Підсумовуючи вищевикладене, задля належного забезпечення прав вільно обраних представників найманих працівників, необхідним вважається внести зміни до ст. ст. 136–138, 140–142, 145, 187, 202, 225, 235 Проєкту, визначивши обов'язок роботодавця погоджувати питання, визначені даними статтями, з вільно обраними представниками найманих працівників у випадку відсутності первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації.

### *Список використаних джерел*

1. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2013– 282 p.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
3. Проєкт Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
4. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 23.06.1971 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919– 1964. Том I; 1965– 1999. Том II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1679– 1691.

### **ЩУКІН О. С.**

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук

### **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПЕРЕУКЛАДЕННЯ СТРОВОКИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ**

У відповідності до статті 39–1 Кодексу законів про працю України строкові трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною 2 статті 23 Кодексу законів про працю України, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Системний аналіз змісту статті 39–1 Кодексу законів про працю України та змісту процедури переукладення трудових договорів, що існує на практиці дозволяє прийти до певних висновків, що можуть бути корисними як працівникам так й роботодавцям, в контексті